

Российская Федерация

ВОЛГОГРАДСКАЯ ОБЛАСТЬ  
РУДНЯНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ЛЕМЕШКИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

403623 село Лемешкино, Руднянский район, Волгоградская область, улица Кирова, 99.  
Тел.факс/ (84453)7-81-10

Согласовано:  
заместитель директора по УВР:

«13» 04 2022г.

*Джун Джамгаутдинов*

Утверждаю:

директор школы

*О.М. Бодонцева*  
04 2022г.



## Персонализированная программа наставничества «Учитель – Учитель» на 2022/2023 учебный год

Составил: Бессараб Е.А., наставник  
Орлова Н.Н., наставляемый

## СОДЕРЖАНИЕ

### 1. Цели реализации программы наставничества молодого специалиста

#### «Учитель - учитель»

Цель: обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

#### Задачи:

- Обеспечить наиболее легкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
  - Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
  - Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
  - Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений
  - Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога
  - Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
  - Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
  - Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.
- #### Планируемые результаты:
- подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя;
  - совершенствование системы методической работы;
  - повышение качества образования.

#### Индикативные показатели:

- умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
  - овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
  - умение работать с классом на основе изучения личности;
  - овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
  - становление молодого учителя как учителя-профессионала;
  - повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.
- ### 2. Основные направления работы по реализации программы

#### 2.1 Составление планов работы с молодыми специалистами

План работы информационно-методического центра включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведенных уроков;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

2.2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

2.3. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы

### 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

#### Актуальность разработки программы наставничества

##### «Учитель-учитель»

Создание программы наставничества продиктовано велемлем времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подталкивает нас к необходимости взаимодействия между людьми для достижения общих целей. В национальном проекте «Образование» - к 2024 году не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества. Кроме того, оно фигурирует не только в тесной связи со школьниками. В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество будет решаться задача и профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и I профессиональный стандарт педагога, вступающий в силу с 1 января 2017 года. Следовательно, поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя. Важно создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста, его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

#### Основание разработки программы

Персонализируемая программа наставничества «Учитель-учитель» разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»;

#### Срок реализации программы

Срок реализации программы наставничества 1 год.

#### Применимые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является «Учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе подобраны исходя из практики работы опытных учителей с наставниками.

Применяемые в программе элементы технологий традиционной модели наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, проектная.



Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректировании результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляет ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

#### 2.4 Составление плана работы молодого специалиста

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

Этапы реализации Программы:

- 1 этап – диагностический
- 2 этап – самостоятельный творческий поиск
- 3 этап – оценочно-рефлексивный

#### 3. Механизм управления программой

Основные участники программы и их функции:

- Наставляемые
- Наставники для молодых специалистов
- Наставники для вновь прибывшего специалиста

Для реализации поставленных в программе задач все наставник выполняет следующую функцию: Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

**Требования, предъявляемые к наставнику:**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального развития, становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досуговых общения;
- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности); проводить необходимое обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#### Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы, собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участники;
- наставники - участники программы;
- педагог-психолог, социальный педагог.

Куратором программы наставничества является и.о. заместителя директора по УВР.

#### 4.ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

##### 1. Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по УВР.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме, на совещании при зам. директора.

Итоговый контроль будет происходить на итоговом методическом объединении учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истекший год, а так же рефлексивного самонализа наставляемых реализацию программы « Школа молодого специалиста», наставничества «Учитель - учитель».

#### 1. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА « УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

Педагоги - наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психомоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

#### План реализации мероприятий программы наставничества

№	Наименование мероприятия/плана деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
	-Представление молодым педагогам, заполнение информационной карты. -Беседа: Близжайшие и перспективные планы. -Инструктаж: Нормативно – правовая база (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка. -Требования к оформлению школьной документации. -Закрепление за молодыми специалистами наставников. -Определение темы по самообразованию. -Практические занятия: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, поурочное планирование); Изучение инструкций: Как вести классный журнал, личные дела обучающихся; Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей.	август-сентябрь	Директор, зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
	-Организация работы наставников. -Торжественное чествование новых специалистов на мероприятии «День учителя». -Составление плана работы молодого специалиста.	сентябрь - октябрь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники

-Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.

-Семинар классных руководителей  
-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов

-Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока. -Занятие: Работа с школьной документацией; обучение составлению отчетности по окончании четверти; Изучение положений о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся. -Занятие: Современный урок и его организация. -Практикум: Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. -Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности. -Тренинг: Учуь строить отношения. Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника. -Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога» -Индивидуальная беседа: Психолог – педагогические	ноябрь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
	декабрь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
	январь	Зам. директора по УВР, руководитель МО,

-Требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся. -Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда. -Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания». -Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов. -Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к ВПР и комплексным работам. -Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы. -Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. -Посещение открытого урока молодого учителя-коллекти с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самонализ урока. -Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе" -Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё.		Наставники Педагог-психолог
	февраль	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
	март	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники

дисциплинирующее).

-Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.  
-Круглый стол «Использование инновационных технологий в



Учебно-воспитательном процессе» (встреча с педагогами-новаторами).		
-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.		
-Неделя молодого педагога.		
-Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры).	апрель	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
-Участие молодого специалиста в заседании объединения (выступление по теме самообразования).		
-Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями.		
-Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту.		
-Посещение и взаимопосещение уроков. Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами.	3-е четверть года	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
-Оказание социально-психологической помощи молодым педагогам	3-е четверть года	Социально-психологическая служба
-Знакомство с новинками методической литературы	ежемесячно	Зав. Библиотечкой, руководитель МО, наставники
-Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя.	май	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
-Анкетирование: Профессиональные		

затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.
-Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником.
-Анализ и самонализ результатов работы всех участников программы наставничества.

План работы Школы молодого специалиста

#### Цель работы:

оказание психологической поддержки и методической помощи молодым специалистам в вопросах адаптации в педагогическом, учебном и родительском коллективах, совершенствование теоретических знаний и повышение педагогического мастерства.

#### Задачи работы:

- выявление уровня профессиональной подготовки и затруднений молодых специалистов;
- повышение уровня методической подготовленности молодых специалистов по выполнению должностных обязанностей;
- знакомство с нормативно – правовой документацией;
- оказание практической помощи молодым специалистам в освоении основных направлений деятельности;
- формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании, в постоянном освоении современными педагогическими технологиями;
- осуществление обмена опытом по овладению новыми формами и методами работы;
- создание условий для самореализации молодых специалистов.

#### Формы работы:

- «Круглый стол»;
- консультации с членами администрации, опытными классными руководителями;
- открытые занятия и тренинги;
- семинары;
- анкетирование;
- взаимопосещение внеклассных мероприятий.

#### План работы на 2022 -2023 учебный год:

Месяц	«Компетентность учителя – залог творчества и успеха обучающихся»	2-й год стажировки «Самостоятельный творческий поиск»	3-й год стажировки «Выбор индивидуальной педагогической линии»
август	Собеседование с молодыми специалистами, выбор наставника	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами
сентябрь	Оформление классной документации (личных дел, журнала, плана воспитательной работы). Составление тематического планирования. Посещение уроков молодых специалистов наставниками, (консалтинговая деятельность). Знакомство с локальными актами школы, регламентирующими УВП.	Час общения с молодыми специалистами "Рассказы о своих впечатлениях, достижениях в прошлом году" Посещение уроков наставника Подготовка учи к уроку. Посещение уроков молодых специалистов наставниками с последующим анализом.	Организация методической помощи в проведении уроков, внеклассных мероприятий. Организация методической помощи в проведении родительского собрания. Посещение уроков своих коллег.
октябрь	Методы изучения личности школьника. Требования к плану воспитательной работы класса. Методика разработки плана воспитательной работы. Подготовка и проведение родительского собрания.	Психолого- педагогические требования к проверке, учету и оценке достижения планируемых результатов.	Современный учитель в условиях внедрения ФГОС. Обмен мнениями по проблемам, с которыми приходится сталкиваться молодым специалистам
ноябрь	Изучение теории вопроса «Урок с позиции требований системно-деятельностного подхода». Посещение уроков коллег в МО.	Изучение теории вопроса «Требования ФГОС к конструированию современного урока».	Виды индивидуальных и дифференцированных заданий учащимся. Дискуссия «Домашнее задание: как, сколько, когда?»
декабрь	Современные образовательные технологии. Знакомство с теорией и практикой применения при посещении уроков наставника и др.	Обучение анализу, самоанализу урока (практикум). Посещение уроков вневременных занятий.	Обучение анализу, самоанализу урока (практикум). Посещение уроков специалистами

	коллег. Посещение внеклассных занятий, классных часов у опытных классных руководителей.	классных часов у опытных классных руководителей.	внеклассных занятий, классных часов у опытных классных руководителей.
январь	Консультации. Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика. Анализ внеклассного мероприятия с позиции здоровьесбережения.	Консультации. Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика. Анализ внеклассного мероприятия с позиции здоровьесбережения.	Основы профессиональной компетентности учителя (профстандарт) Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика. Анализ внеклассного мероприятия с позиции здоровьесбережения.
февраль	Современные образовательные технологии. Знакомство с теорией и практикой применения при посещении уроков наставника и др. коллег. «Мой педагогический дебют» - открытые внеклассные	Формирование метапредметного результата в рамках урока и внеурочной деятельности. Посещение уроков молодых специалистов наставниками. «Мой педагогический дебют» - открытые внеклассные	Потребность в успехе. Мотив и цель достижения. Посещение уроков молодых специалистов наставниками. «Мой педагогический дебют» - открытые внеклассные мероприятия, тренинговые занятия
март	Открытый урок. Консультации. Организация кабинетного отдыха детей.	Открытый урок. Консультации. Организация кабинетного отдыха детей.	Открытый урок. 1. Самообразование – необходимое условие профессионально го развития педагога. 2. Реализация темы по самообразова нию, внедрение ее в практику своей работы.
апрель	«Круглый стол». Обсуждение методической, педагогической литературы, изученной стажерами. Итоги работы за год стажерской практики.	Микроисследование «Проблемы молодых учителей» Анализ профессиональных затруднений.	Творческий отчет молодых учителей.